

Personeelsafgevaardigden niet beschermd tegen pensioen

Dat de ontslagbescherming van personeelsafgevaardigden een einde neemt op de leeftijd van 65 jaar, is niet discriminerend, oordeelde het Grondwettelijk Hof op 20 oktober 2011.

Isabelle Van Hiel

Overeenkomstig de wet van 19 maart 1991 mogen (kandidaat-)personeelsafgevaardigden slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend. De ontslagbescherming geldt echter niet voor personeelsafgevaardigden die de normale pensioenleeftijd hebben bereikt. Dat is het gevolg van artikel 2, § 2, derde lid, van de wet van 19 maart 1991. Het artikel bepaalt dat er geen bescherming meer wordt toegekend aan de (kandidaat-)personeelsafgevaardigden die de leeftijd van vijfenzeftig jaar bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden. Een bediende werd bij de sociale verkiezingen van 2008 verkozen tot personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk. Op 1 september 2008 werd hij ontslagen, met een opzeggingsvergoeding van zes maanden loon, omdat hij de leeftijd van 65 jaar had bereikt. De bediende vorderde, nadat zijn re-integratie werd geweigerd, een beschermingsvergoeding. Omdat de bediende de toepassing van artikel 2, § 2, derde lid, van de wet van 19 maart 1991 betwistte, werd door de arbeidsrechtbank van Antwerpen een prejudiciële vraag gesteld naar de verenigbaarheid van het artikel met artikel 10 en 11 Grondwet, al dan niet in samenhang met de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Het Grondwettelijk Hof moest zich derhalve uitspreken over een verschil in behandeling tussen personeelsafgevaardigden die de leeftijd van 65 jaar nog niet hebben bereikt en personeelsafgevaardigden bij wie dat wel het geval is. Dat het verschil in behandeling berust op een objectief criterium, al dan niet de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt, leidde geen twijfel. Het hof wees er nog op dat deze leeftijdsgrens inherent verbonden is met het bereiken van de normale pensioenleeftijd, zijnde de leeftijd waarop de werknemer in principe aanspraak kan maken op een volledig rustpensioen in het stelsel van de sociale zekerheid. Volgens het hof berust het verschil in behandeling ook op legitieme doelstellingen. De uitzondering gaat terug op artikel 21, § 3, derde lid, van de bedrijfsorganisatiewet, zoals vervangen bij artikel 2 van de wet van 16 januari 1967. De parlementaire voorbereiding toont volgens het hof aan dat de wetgever het einde van de bescherming voor heeft willen koppelen aan de leeftijd waarop een werknemer niet langer verkiesbaar is als personeelsafgevaardigde. De motivering is dezelfde als in het arrest nr. 15/2011 van 3 februari 2011 waarin het hof werd gevraagd een verschil in behandeling tussen beschermde en niet-beschermde leden van het stuur- en cabinepersoneel aan het gelijkheidsbeginsel te toetsen. Het hof volgde toen de werkgever niet die vond dat personeelsafgevaardigden net als hun niet-beschermde collega's op 55 jaar met pensioen moesten kunnen worden gestuurd.

Volgens het hof is de bepaling ook in redelijkheid verantwoord. De keuze voor de leeftijd van vijfenzeftig jaar is niet willekeurig, maar stemt overeen met de pensioengerechtigde leeftijd, te weten de leeftijd waarop de werknemer recht heeft op een volledig rustpensioen. Ook hier vindt

het hof inspiratie in haar vroegere rechtspraak. In het arrest nr. 107/2010 van 30 september 2010 waarin de verkorte opzeggingstermijn van artikel 83, § 1, van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 werd betwist, gaf het Hof dezelfde verantwoording. De uitzondering “wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden”, nochtans een weinig objectieve bepaling, brengt volgens het hof de coherentie van de regelgeving niet in het gedrang, omdat zij in de tijd beperkt is, namelijk tot de leeftijd waarop de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers waartoe de personeelsafgevaardigden behoren, in dienst te houden na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Het hof stelt geen schending vast van artikel 10 en 11 van de Grondwet en meent tot hetzelfde besluit te moeten komen op basis van de richtlijn 2000/78/EG.

Wat de verantwoording betreft, blijft de kritische lezer een beetje op zijn honger zitten. Dat de leeftijd van 65 jaar overeenstemt met de normale pensioenleeftijd, is een objectief gegeven dat nog niet meteen het einde van de bescherming, of het einde van de tewerkstelling die er het gevolg van is, rechtvaardigt. Zeker niet voor de jongere generaties die opgegroeid zijn met de idee dat iedereen langer moet gaan werken. In het reeds vermelde arrest nr. 15/2011 merkte het hof op dat de wetgever met de leeftijdsvoorwaarde beoogde te vermijden “dat de leden van de ondernemingsraden hun loopbaan onbepaald verlengen dank zij een mogelijke nieuwe verkiezing”. In het tevens vermelde arrest nr. 107/2010 wees het hof op de parlementaire voorbereiding van artikel 83, § 1, van de arbeidsovereenkomstenwet waarin werd gesteld: “Het artikel moet veeleer als een begunstiging van de bediende zelf worden gezien. Hierdoor wordt soms een grotere mogelijkheid gegeven om spijs het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd nog wat te blijven doorwerken”. Het hof lijkt de mening toegedaan dat de pensionering op 65 jaar het algemeen belang dient door oudere werknemers te laten plaatsmaken voor jongere, en dat langer werken slechts een gunst is, ook voor personeelsafgevaardigden. Als dat zo is, had het hof bij de verantwoording beter kunnen verwijzen naar de rechtspraak van het Hof van Justitie die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij de pensioenleeftijd toestaat, zoals het arrest van 5 maart 2009, C-388/07, *Age Concern England* en het arrest van 12 oktober 2010, C-45/09, *Rosenblatt*. Het hof verwijst wel naar het arrest van 16 oktober 2007, C-411/05, *Palacios de la Villa* en naar *Age Concern England*, maar stelt dat het voldoende is erop te wijzen artikel 6, lid 1, eerste alinea, van de richtlijn 2000/78/EG verschillen in behandeling op grond van leeftijd toestaat.

(De auteur is assistent bij de Vakgroep Sociaal Recht van de UGent)

GwH 20 oktober 2011, arrest nr. 160/2011, www.const-court.be.